

# Paikka auki -työntekijäkysely 12/2018

( 10.02.2019 )

Hans Mäntylä, Tutkija

Paikka auki II -koordinaatiohanke  
Nuorten Ystävät, Yliopistonkatu 5, Helsinki

p. 044 734 1546

[hans.mantyla@nuortenystavat.fi](mailto:hans.mantyla@nuortenystavat.fi)  
[www.paikka-auki.fi](http://www.paikka-auki.fi)



## KYSELYTUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Paikka auki II -avustusohjelman ensimmäinen kysely työntekijöille lähetettiin 10.12.2018<sup>1</sup>. Kysely lähetettiin koordinaatiotiimin sähköpostiosoitteesta **206:lle työntekijälle** ja viestikopiona myös kaikkien työntekijöiden esimiehille/yhteyshenkilöille.

Kyselylomake laadittiin koordinaatiohankkeen toimesta. Tutkija Hans Mäntylä laati lomakkeen kysymyksistä alustavat versiot, osittain Paikka auki I -ohjelman aikana toteutettujen kyselylomakkeiden pohjalta. Kysymyksiä työstettiin yhdessä koordinaatiohankkeen tiimissä ja lopullinen versio viimeisteltiin marras-joulukuun vaihteessa 2018. Luonnosversiota testattiin 7 koevastaajan avulla Helsingissä ja Muhoksella.

Aiemmin toteutetusta Paikka auki I -ohjelman aikaisesta<sup>2</sup> kyselylomakkeesta otettiin nyt toteutettuun kyselyyn mukaan n. 15 kysymystä. Osa toteutettiin sellaisinaan, joitakin kysymyksiä muokattiin ja/tai niihin lisättiin avoin kysymys vastaajan kokemusten ja tilanteiden tarkempaa kuvailemista varten. Aiemmissa kyselyissä esitetyt luottamuksellista tai arkaluontoista tietoa koskevat kysymykset jätettiin pois ja kysymysten lukumäärä puolitettiin<sup>3</sup>.

Vastauksia saatiin 14.1.2019 mennessä 139 kpl, joista yksi oli ruotsinkielinen<sup>4</sup>. **Vastausprosentti on 67%**, jota voidaan pitää erinomaisena<sup>5</sup>. Valtaosa vastauksista tuli annetun vastausajan aikana (21.12.2018 mennessä). Tammikuun aikana tuli kolme vastausta (yhden muistutusviestin jälkeen). Kysely suljettiin Surveypal-järjestelmässä 21.1.2019. Kyselyyn vastanneiden joukosta luvattiin arpoa 5 palkintoa kyselyyn vastaamisesta<sup>6</sup>.

Saatujen vastausten ja vastausprosentin perusteella kyselylomake näyttää toimivan erinomaisesti. Tyhjiin vastausten lukumäärä per kysymys on erittäin pieni ja yli 80% vastaajista vastasi myös lomakkeen avoimiin kysymyksiin (noin keskimäärin).

<sup>1</sup> Surveypal-nettikyselyä, suomenkielinen lomake ja ruotsinkielinen lomake.

<sup>2</sup> Paikka auki I -avustusohjelma toteutettiin vuosina 2014-2017 ja STEA koordinoi sitä itse.

<sup>3</sup> Aiemmissa lomakkeissa oli yli 50 kysymystä, nyt kysymysten lukumäärä oli 26 kpl.

<sup>4</sup> Kyselylomake käännettiin ruotsin kielelle ja kaikille vastaajille tarjottiin mahdollisuus avata lomake joko suomeksi tai ruotsiksi.

<sup>5</sup> Paikka auki I -kyselyissä vastausprosentti oli parhaimmillaan noin 50%. Työsuhteen loppupuolella pienempi.

<sup>6</sup> Arvonta suoritettiin tammikuussa 2019 ja palkinnot postitettiin voittajille.

## KYSELYN TULOKSET

### Taustatiedot

Kyselyyn vastanneista oli **naisia 65%, miehiä 31%** ja 4 henkilöä ei halunnut tai osannut sanoa. Vastanneista 92% oli työskennellyt nykyisessä Paikka auki -työsuhteessaan 1-6 kk, 5% alle kuukauden, 3 henkilöä yli 6 kk ja yksi 1 henkilö yli vuoden<sup>7</sup>. Yli 6 kk töissä olleiden vastauksista huomioidaan/analysoidaan tässä raportissa vain taustatiedot ja kaikille yhteisten kysymysten vastaukset<sup>8</sup>. Yli 6 kk työskennelleiden, työsuhteen jälkipuoliskoa koskevien kysymysten vastaukset analysoidaan seuraavan kyselyn raportoinnin yhteydessä.

Kyselyyn vastanneista **79% on alle 30 vuotiaita** (18-23 vuotiaita oli 20% ja kaksi henkilöä oli 50 vuotta tai sitä vanhempia). Vastaajien koulutustaso jakaantui seuraavasti:

- **51%:lla on keskiasteen tutkinto** (esim. ylioppilastutkinto tai 1-3-vuotinen ammatillinen perustutkinto tai opistotason tutkinto, joka ei ole amk-tutkinto.)
- 22%:lla on AMK-koulututkinto tai alempi korkeakoulututkinto
- 17%:lla ylempi korkeakoulututkinto. Kaksi henkilöä kertoo koulutustasokseen tutkijakoulutusasteen (lisenssiaatin tai tohtorin tutkinto).

Vastaajien verraten korkeasta koulutustasosta huolimatta monet kertoivat työllistymisen olleen vaikeaa.

### Aiempi työkokemus

Vastaajista **12% (16 hlöä) on nyt ensimmäisessä työpaikassaan**. Muille työntekijöille nykyinen Paikka auki -työpaikka on vähintään toinen. Vastanneiden aiempi työkokemus jakautuu seuraavasti:

1-3 kk	24 henkilöä	1 - 2 v.	5 henkilöä
4-6 kk	13 henkilöä	7-12 kk	17 henkilöä
		yli 2 v.	12 henkilöä

Yli puolella kyselyyn vastanneista Paikka auki -työntekijöistä aiempaa työkokemusta oli kertynyt puoli vuotta tai vähemmän.

### Tieto Paikka auki -työpaikasta

Työntekijöiltä kysyttiin mistä olivat saaneet tiedon nykyisestä työpaikastaan kysymyksellä, jossa heitä pyydettiin valitsemaan annetuista vastausvaihtoehdoista heidän tilanteeseen sopivimmat. Vastanneista **38% kertoi saaneensa tiedon sähköisistä rekrytointikanavista (esim. mol.fi, Oikotie, Monster, tms.)**, 21% kertoi järjestön ottaneen yhteyttä, 18% sai tiedon jostain muualta, 10% sosiaalisesta mediasta (esim. FaceBook, Twitter, tms.), 10% ystävältä tai sukulaiselta, 9% TE-toimistosta, 8% järjestön nettisivulta ja yksi henkilö sai tiedon Ohjaamosta. ”Jostain muualta, mistä” -vaihtoehdon valinneet kertoivat saaneensa tiedon: työkokeilun, kuntouttavan työvalmennuksen, työtoiminnan, entisen työvalmentajan, jonkin järjestökontaktin, jonkin koulutuksen tai edellisen työpaikan työntekijän kautta.

<sup>7</sup> Ko. henkilö kertoi työskennelleensä aiemmin saman järjestön tehtävissä, mutta eri rahoituksella.

<sup>8</sup> Kyselylomake on laadittu siten, että kysymykset vaihtuvat työskentelyajan pituuden perusteella: työsuhteen alkupuolella (6 kk tai vähemmän) kysytään osittain eri asioita kuin työsuhteen loppupuolella (yli 6 kk). Sama lomake lähetetään kaikille työntekijöille 6 kk välein, jolloin kaikki saavat sen kaksi kertaa ja saavat näin mahdollisuuden vastata kaikkiin kysymyksiin.

### Kokemus ja tieto SOTE-järjestöistä

Vastanneista Paikka auki -työntekijöistä 27% on työskennellyt aiemmin jossain sosiaali- ja terveysalan järjestössä ja 26% on toiminut vapaaehtoisena SOTE-alan järjestössä. **Lähes joka toinen (44%) ei ole aiemmin työskennellyt eikä toiminut vapaaehtoisena missään SOTE-alan järjestössä.**

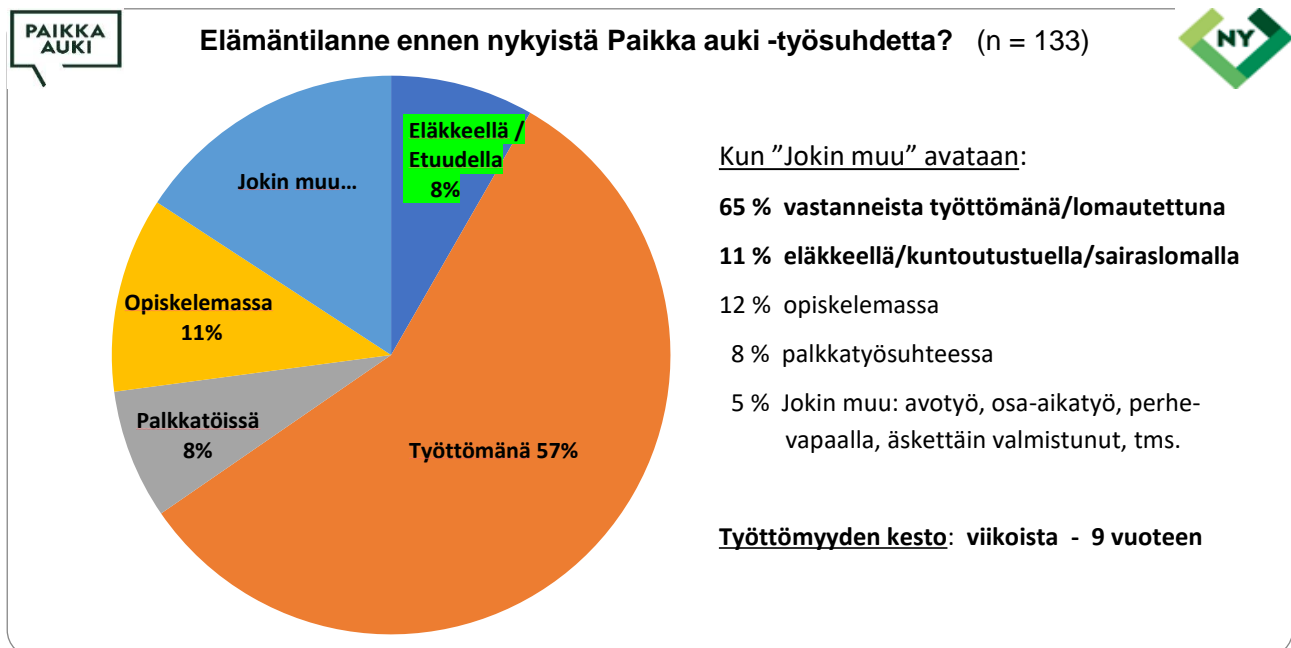
Työntekijöiltä kysyttiin myös, tiesivätkö he, että järjestöihin voi ylipäätään työllistyä myös palkkatöihin: 60% vastaajista tiesi ja 11 % ei tiennyt tätä ennen nykyistä työpaikkaansa.

### Kokemus nykyisestä työnantajasta

Kolme neljästä vastaajasta (76%) ei ole aiemmin työskennellyt tai toiminut samassa järjestössä, josta ovat saaneet nykyisen työpaikkansa. 10% on aiemmin työskennellyt samassa järjestössä ja 11% on aiemmin toiminut vapaaehtoisena samassa järjestössä. Vain muutama yksittäinen henkilö (3 %) on aiemmin sekä työskennellyt että toiminut vapaaehtoisena samassa järjestössä.

### Elämäntilanne ennen Paikka auki -työsuhdetta

Kaikkien työntekijöiden elämäntilannetta juuri ennen nykyistä Paikka auki -työsuhdetta kartoitettiin kysymyksellä, jossa heitä pyydettiin valitsemaan omaa tilannetta parhaiten kuvaava vaihtoehto (vain yksi valinta). Tähän kysymykseen saimme 135 vastausta: 57% vastaajista kertoi olleensa työttömän tai lomautettuna, 8% oli työkvyttömyysetuudella, kuntoutustuella tai sairauslomalla, 12% opiskelemassa, 7% palkkatyösuhteessa ja 16% valitsi vaihtoehdon ”Jokin muu, mikä?”. Tämän viimeisen vaihtoehdon valinneet kertoivat olleensa mm. avotyössä, kuntouttavassa työtoiminnassa, kuntoutustuella, työkokeilussa, perhevapailla, keikka-, osa-aika- tai vapaaehtoistoimissa tai opiskelemassa (maahanmuuttajien kielten opiskelu tai vastikään valmistunut). Kun nämä valinnat kohdistetaan edellä esitettyjen vaihtoehtojen mukaisiksi, vastausjakauma muodostuu seuraavaksi:



Työttömänä olleilta kysyttiin myös viimeisimmän **työttömyysjakson kesto**a, joka vaihteli yhden kuukauden ja 9 vuoden välillä seuraavasti: 24 henkilöllä työttömyys oli kestänyt 1-3 kk, 13 henkilöllä 4-6 kk, 17 henkilöllä 7-12 kk, viidellä henkilöllä 1-2 vuotta ja 12 henkilöllä yli 2 vuotta.

Vastaajia pyydettiin myös **kertomaan omasta elämäntilanteestaan** ennen nykyistä Paikka auki -työsuhdetta: Mitkä asiat olivat hyvin? Mitkä olivat haastavia? Saimme tähän avoimeen kysymykseen 126 vastausta, joissa suuri osa vastaajista kertoi elämäntilanteestaan sekä jotain hyvää että jotain sen haastavista puolista. Pieni osa vastuksista oli neutraaleja kuvauksia elämäntilanteen eri puolista.

Noin 50 henkilöä kertoi **elämäntilanteensa hyvistä asioista** mm. seuraavaa: kodin, asumisen, parisuhteen ja/tai kavereiden/ystävien, sosiaalisten suhteiden/verkostojen osalta asiat ovat hyvin. Työttömyyden takia monilla oli myös paljon aikaa perheelleen, lapsilleen, harrastuksilleen, suomen kielen opiskeluun tai töiden hakemiseen. Jotkut olivat myös tyytyväisiä siitä, että olivat saaneet opintojaan eteenpäin ja/tai valmistuneet tai saaneet jonkin verran työkokemusta vaikeampien elämänvaiheiden jälkeen.

Puhuttelevia ”hyviä asioita”, jotka kertovat myös vastanneiden aiemman elämäntilanteen karuudesta, olivat mm. seuraavat:

- (hyvä) arkirytm, tyydyttävä toimintakyky, raittius, pidempi päihteettömyys, että on pysynyt terveenä, että on päivittäin jotain tekemistä, että oli saanut oikean diagnoosin, hyvin sujunut kuntoutus, kuntouttava työtoiminta, rahojen riittävyys ruokaan.

Erittäin monella vastaajalla hyviä asioita varjosti elämäntilanteen haasteet. Yli 100 henkilöä toivat **haastavina asioina** esiin mm. seuraavia:

- Työttömyyden aiheuttama toimeettomuus, epävarmuus, taloudellinen niukkuus, toimeentulon epävarmuus, ahdistus ja erilaiset häpeän kokemukset
- Sopivan/koulutusta vastaavan työn löytämisen vaikeus, työnhaun haastavuus, kielitaidottomuus, työttömyyden pitkittyminen
- Työkokemuksen/osaamisen puute, työllistyminen opiskelun jälkeen
- Moninaiset terveydelliset pulmat, sosiaaliset vaikeudet, yksinäisyys, masennus, toivottomuus
- Oma jaksaminen, oman mielenterveyden ja/tai toimintakyvyn haavoittuvuus, Itseluottamus, avuttomuus tai näköalattomuus

**Tyypillisiä kuvauksia omasta elämäntilanteesta** ennen Paikka auki -työsuhdetta olivat esim. seuraavat:

*”Haastavaa oli työttömänä oleminen ja samaan aikaan oman mielenterveyden kanssa toimeen tuleminen. Onneksi minulla on hyvät tukiverkostot, joten pystyin jatkamaan työn hakemista ja elämään suht koht normaalia elämää.”*

*”[Minulla oli] hyvä arkirytm ja sosiaalinen verkosto, tyydyttävä toimintakyky, uudet sosiaaliset tilanteet ja yhteisöissä toimiminen todella haastavaa.”*

*”Rajoitteiden vuoksi sosiaalinen elämä[ni] on haastavaa, etenkin mielekkään tekemisen ja työn suhteen. Muuten elämä melko tyydyttävää.”*

*”Paluumuutin takaisin Suomeen. Olin työtön n. 6 kk ja koin vaikeaksi alkaa hakemaan työpaikkoja suomenkielellä koska työ ja opiskelu tausta on englanniksi ja työmaailma erilainen.”*

*”[Olin] osa-aikaisessa, ei omaa koulutustani vastaavassa työssä freelancer-sopimuksella. Hyvää oli joustavuus ja vapaa-ajan määrä, haastavaa että halusin tehdä oman alan työtäni ja toimeentulon epävarmuus.”*

*”Avioeron myötä meni myös työpaikka (perheyritys). Olin henkisesti huonossa jamassa, mutta pysytn aloittamaan kuntouttavan työtoiminnan. Päivärytmi oli aivan sekaisin ja oman elämän aloittaminen eron jälkeen vei paljon energiaa. Onnistuin kuitenkin käymään työtoiminnassa säännöllisesti ja työpajatyöskentelyn avulla sain itseni kuntoon, jossa valmentajani ehdotti tsempparin/vertaisohjaajan työpaikan hakemista.”*

*”Olin vihdoin oppinut pysymään raittiina. Sain juuri asunnon. Välini ystäviin olivat elpymässä / elpyneet, kuten myös suhteet tyttäreeni ja hänen äitiinsä. Haastavaa: jaksaminen, talouden hallinta. Ahdistavaa: velat, niiden maksaminen tulevaisuudessa l. ulosotto, velka-järjestely, jne...”*

*”Työttömyys vaikutti todella paljon mielialaan. Oli hankala innostua mistään, rahatilanne oli huono. Ihmissuhteiden osalta oli kaikki onneksi hyvin mikä toi elämään valoa.”*

*”Mikään ei ollut hyvin. Olin todella masentunut. Alku oli erittäin hankalaa, nyt menee jo vähän paremmin.”*

## Nykyistä työtä koskevat kysymykset

Paikka auki -työntekijöiden nykyistä työtä kartoittavat kysymykset koskivat tehtävänimikkeitä, mielikuvaa työtehtävien sisällöstä ja työntekijään kohdistuvista odotuksista sekä omaa tilannetta/kokemuksia työsuhteen alussa. Näiden jälkeen työntekijöiltä kysyttiin heidän työvälaineistä, odotuksista ja toiveista, mahdollisesta oppisopimuskoulutuksesta, perehdytyksestä, kokemuksista uutena työntekijänä työyhteisössä, mento-roinnista, työtyytyväisyydestä sekä erilaisista onnistumisen ja epäonnistumisen kokemuksista heidän nykyisessä työssä.

### Tehtävänimikkeet

Kysymykseen Paikka auki -työntekijöiden **tehtävänimikkeistä** saimme 134 vastausta. Yleisin tehtävänimike (27 kpl) oli *”ohjaaja”* erilaisin täsmentävin etuliittein (esim. asumis-, vertais-, apu-, nuoriso- tai ryhmän ohjaaja). Järjestötyöntekijöitä, -sihteerejä tai -avustajia oli 18 kpl, järjestö- tai yhdistysassistentteja 17 kpl, viestintä-, media- tai tiedotusassistentteja 13 kpl, toimistotyöntekijöitä, -assistentteja, -sihteereitä tai -avustajia 10 kpl, projektityöntekijöitä, -assistentteja tai -avustajia 6 kpl, erilaisia IT-työn tekijöitä 6 kpl, koulutussuunnittelijoita, -assistentteja tai -viestijöitä 4 kpl, tapahtumakoordinaattoreita, -tuottajia tai -järjestäjiä 4 kpl sekä sihteereitä tai assistentteja (ilman etuliitettä) oli 2 kpl.

Muita tehtävänimikkeitä olivat: yhdistyskoordinaattori, yhteisötyöntekijä, toiminta-assistentti, vaikuttamistyön suunnittelija, nuorisosihteeri, mielenterveystyön järjestönuorisotyöntekijä, nuorten omaistyöntekijä/järjestötyöntekijä, kohtaamispaikan työntekijä, sosiaalineuvoja, asiakaspalvelusihteeri, palveluneuvoja, avustava työntekijä, ajoneuvoasentaja, tilamestari, siistijä, tekninen tuki, keittiötyöntekijä, aulapalveluassistentti, lähettämövirkaileija/rakennustyöntekijä.

### Työtehtävien sisältö ja työntekijään kohdistuvat odotukset

Mielikuvaa työn sisällöstä ja työntekijään kohdistuvista odotuksista kysyttiin ensin numeerisesti pyytämällä työntekijöitä asettamaan liukukytkin heidän kokemustaan kuvaavaan arvoon asteikolla 1-10 (1 = epäselvä, 10 = selkeä). Vastausjakauma oli molemmissa kysymyksissä hyvin samankaltainen:

n = 133	Selkeä <-----> Epäselvä				
	10-9 p	8-7 p	6-5 p	alle 5 p	keskiarvo
MIELIKUVA					
<b>Työn sisällöstä</b>	42 %	45 %	8 %	6 %	7,8 pistettä
<b>Minuun kohdistuvista odotuksista</b>	36 %	42 %	15 %	8 %	7,4 pistettä

Työntekijöiden kuva työtehtäviensä sisällöstä on varsin selkeä: 87 % vastaajista antaa sille pisteet 7-10. Työntekijöiden kuva heihin kohdistuvista odotuksista on vain hiukan alempi: 78 % antaa sille samat pisteet. Tyytymättömien osuus (alle viiden pisteen vastaukset) on molemmissa selvästi alle 10 %.

Numeeristen arvioiden lisäksi työntekijöiden kokemuksia kartoitettiin myös avoimella kysymyksellä, jossa heitä pyydettiin kertomaan **omasta tilanteestaan/kokemuksistaan tähän mennessä**. Vastauksia tähän kysymykseen saimme 121 henkilöltä, jotka olen luokitellut *erittäin tyytyväisiin* (28 vastaajaa), *tyytyväisiin* (76 vastaajaa), *kriittisiin* (14 vastaajaa) ja *erittäin ongelmallisiin/huolestuttaviin* (3 vastaajaa).

**Erittäin tyytyväiset** vastaajat kertoivat pitäneensä työpaikastaan erittäin paljon, saaneensa erittäin hyvää palautetta, että heidät on otettu todella hyvin vastaan, että heidän osaamistaan arvostetaan, että työ on ollut mielekästä ja/tai että ovat pitäneet työstään/työpaikastaan todella paljon. Tyypillisiä vastauksia ovat mm. seuraavat:

*”Olen pitänyt työpaikastani erittäin paljon ja olen päässyt tekemään sekä kokemaan uusia asioita. Minulle annetaan mahdollisuuksia käyttää vahvuuksiani ja osallistua asioihin, jotka minua kiinnostavat.”*

*”Olen hyvin tyytyväinen nykyiseen työpaikkaani. Työtä on paljon, mikä on hyvä, sillä aikaisemmissa töissäni olen lojunut turhan panttina, [...]. Nyt töitä riittää, mutta pystyn itse täysin sanelemaan missä järjestyksessä ja millä tahdilla töitä teen. Työtehtävät itsessään ovat myös varsin mieluisia. Myös työnteon vapaus (liukumat, etätyöt) on täydellinen yhtälö perheelliselle.”*

*”Työ on ollut mielekästä ja olen saanut mentorini kanssa luoda pestistä juuri minun kaltaiseni. Ajatuksemme osuvat hyvin yhteen ja olemme saaneet paljon aikaan todella lyhyessä ajassa. Työyhteisöön sujahdin helposti sisään, sillä ilmapiiri on vastaanottavainen ja avoin. Työ on innostavaa ja nautin siitä ja sen mukanaan tuomasta vastuusta todella paljon.”*

*”Olen tykännyt todella paljon. Saan vahvistusta siitä, että suuntaan oikealle alalle. Etsin omia rajojani työmäärän suhteen. Innostun helposti ja nautin työn tekemisestä. Mielestäni olen oppinut [...] säännöstelemään työmääriä oman jaksamiseni puitteissa. Nautin siitä, että minun työhöni luotetaan ja että minulle annetaan sopivissa määrin vastuuta.”*

*”Tämä on erittäin hyvä startti työurallani täysin oman alan töissä, ja etenkin järjestötyöt minua kiinnostavat. Työ on joustavaa ja pääsee itse vaikuttamaan siihen mitä tekee. Toiset päivät saattavat olla tosi hiljaisia, [...]. Toiset päivät sitten taas täynnä ohjelmaa. Järjestöalalla on puolensa sillä, että saa itse vaikuttaa omiin työaikoihinsa ja työtehtäviinsä ja millä tasolla ja tehokkuudella ne hoitaa, [...]. Parhaimmillaan pääsee kuitenkin toteuttamaan itseään ja omia intohimojaan, jolloin työ on mielekästä ja tehokasta niin itselle kuin työnantajalle.”*

*”Olen viihtynyt erittäin hyvin. Tuntuu, että minuun luotettiin heti alusta alkaen ja pääsin nopeasti kiinni tiimityöskentelyyn sekä osaksi itse työpaikkaa. Työtehtävät ovat monipuolisia ja sopivan haastavia. Pääsen käyttämään ammattitaitoani hyvin hyödyksi ja luovuuteni on päässyt hyvin esille. Ilmapiiri ja työpaikka on erinomainen ja tuntuu että teen oikeasti merkityksellistä työtä.”*

Valtaosa vastauksista (63%) asettuu luokkaan **”tyytyväiset”**. Näissä vastauksissa kerrotaan samankaltaisista asioista kuin edellä ilman yhtä voimakkaita (*todella, erittäin, mielettömän...*) adjektiiveja/määreitä. Tyytyväisten vastauksissa toistuvat kuvaukset viihtymisestä työssä, jossa on monipuoliset, mielenkiintoiset, vaihtelevat ja itselle sopivat työtehtävät. Tyypillisiä vastauksia ovat esimerkiksi seuraavat:

*”Olen viihtynyt hyvin työssäni. Olen saanut paljon erilaisia tehtäviä ja koen olevani aidosti tärkeä osa työyhteisöäni. Välillä on ollut kiire ja minulla on ollut haasteita työn organisoinnissa, mutta siinäkin on nyt parannettu. Saan paljon tukea työpaikkaohjaajaltani, mentorilta ja kaikilta työkavereilta.”*

*”Työtehtäväni ovat mielekkäitä ja alan pikkuhiljaa päästä selville siitä, mitä minulta odotetaan. Joidenkin tehtävien osalta se on vielä epäselvää. Tunnen kuitenkin, että minua arvostetaan kuin olisin missä tahansa muussakin työsuhteessa täällä.”*

*”Toimenkuvani ymmärtäminen myös muille työntekijöille on ollut haastavaa, jolloin muut hoitavat osittain niitä juttuja, jotka ovat minun osaamistani. Minut on kuitenkin otettu hyvin vastaan ja ilma-  
piiri työpaikalla on hyvä. Saan vastuuta ja monipuolisia tehtäviä, mutta huomaan myös, että teen paljon muutakin kuin tapahtumien koordinoimista, autan siellä missä tarvitaan. Ne joiden työkuor-  
maa tulisi helpottamaan saattavat pitää hyvinkin hanakasti kiinni omista jutuistaan ja uuden toteut-  
taminen ja kehittäminen on haastavaa.”*

*”Työtehtäväni ovat todella vaihtelevia ja koko ajan tulee uutta opittavaa ja tehtävää. Se on toki hie-  
man haastavaa, enkä aina heti ymmärrä kaikkea, mutta olen ollut innoissani kaiken uuden oppimi-  
sesta ja näkemisestä. Minulta ei missään vaiheessa olla odotettu liikoa, vaan minua on tuettu, au-  
tettu ja kuunneltu.”*

*”Kaikki on mennyt minusta hyvin, alkuun oli hankalia tilanteita. Tuli eteen esimiehen vaihdos, mutta  
hyvin se siitä meni sitten. Alkuun oli todella raskasta, koska en aikaisemmin ollut tehnyt kokopäivä  
työtä, mutta sekin asia on jo korjaantunut. [...]”*

*”Minulle on kerrottu selkeästi millainen työnkuva minulla on ja olen saanut tutustua siihen rauhassa.  
Minua on autettu, jos olen tarvinnut apua ja kaikki ovat olleet tukevia ja kannustavia. On myös an-  
nettu vastuuta ja luotettu siihen, että hoidan työt kunnolla. On myös annettu hyvä pohja kokeilla uu-  
sia asioita ja niitä joista ei itse ole niin itsevarma. Hyviä kokemuksia on ollut.”*

**Kriittiset** vastaajat kertovat toistuvasti sekavista, epäselvistä ja muuttuvista työnkuvista, ohjauksen puutteel-  
lisuudesta, henkilökunnan vaihtuvuudesta, työtehtävien niukkuudesta ja/tai ulkopuolisuuden kokemuksesta.  
Jotkut kertoivat avoimesti myös omista henkilökohtaisista haasteistaan nykyisessä työssään. Tyypillisiä vas-  
tauksia ovat esim. seuraavat:

*”Työnkuva on haastava, laaja ja epäselvä. Odotukset tuntuvat epärealistisilta työnimikkeeseen ja  
palkkaan nähden. Työ ei myöskään vastaa kovin paljon osaamistani ja kouluttautumista, joten en koe  
usein onnistumisen kokemuksia. Järjestötyön pirstaleisuus tuli myös yllätyksenä.”*

*”Jotenkin sekavan tuntuista.... Ohjausta en koe saavani vaan päinvastoin, minä neuvon ja opastan  
osaamiseni mukaan. Hiukan stressaavana koen tilanteen.”*

*”Tiesin jo tätä työtä hakiessani, että tämä on haastava rooli minulle. Työnkuvaani liittyy paljon usei-  
den pienten tehtävien yhtäaikaista tasapainottelua, joka ei ole itselleni mitenkään luonnollista. Orga-  
nisointi- ja priorisointikykyne ovat rajalliset, joten usein en tiedä mihin tehtävään keskittyä tai mistä  
aloittaa. Olen ollut melko stressaantunut tämän seurauksena. Ajattelen kuitenkin, että tämä on lois-  
tava tilaisuus oppia taitoja jotka auttavat tulevaisuudessa – myös töiden ulkopuolella. Työyhteisö on  
todella mukava.”*

*”Ongelmana enemmänkin työtehtävien vähyys - tuntuu että työnkuvaani ei ole mietitty loppuun asti,  
ja samat työtehtävät joita aikaisemmat Paikka auki-nuoret ovat tehneet, sujuvat minulta huomatta-  
van paljon nopeammin. Välillä ahdistaa kauheasti kun joudun hidastelemaan tehtävieni kanssa, etten  
joutuisi koko ajan "olemaan tyhjäätoimittajana". Olen jo pari kertaa puhunut asiasta*

*toiminnanjohtajalle ja työkavereille, joten en kehtaisi enää ottaa asiaa puheeksi. Olemme yrittäneet kehittää minulle kunnollista tekemistä, mutta toistaiseksi ei ole vielä onnistunut kovin hyvin.”*

**Erittäin ongelmallisissa/huolestuttavissa** vastauksissa (3 kpl) kerrotaan työpaikan vakavista ilmapiiriongel-  
mista, tulehtuneista henkilösuhteista ja kiusatuksi joutumisesta.

### Työvälineet

Työntekijöitä pyydettiin kertomaan millaiset työvälineet (esim. puhelin, tietokone ja/tai muut välineet) he ovat saaneet käyttöönsä työnantajaltaan ja ovatko ne tarkoituksenmukaiset. 134 vastauksen joukosta vain yksi henkilö kertoi, että ei ole saanut tarkoituksenmukaisia työvälineitä. Valtaosa kertoi saaneen käyttöönsä **tietokoneen ja puhelimen**. Muutama jakaa tietokoneen toisen työntekijän kanssa ja muutama kertoi käyttävänsä omia henkilökohtaisia välineitä, koska ne ovat laadultaan paremmat (osa heistä toivoi työnantajalta hieman laadukkaampia välineitä). Kokonaisuutena työntekijöiden **työvälineet vaikuttavat tarkoituksenmukaisilta** ja moni kehui niitä suorastaan erinomaisiksi.

### Odotukset/toiveet nykyiseen työhön liittyen

Työntekijöiden odotuksia ja toiveita nykyiseen työhön liittyen kartoitettiin avoimella kysymyksellä, johon saimme 127 vastausta. Näissä **toistuvat positiiviset odotukset ja toiveet**, jotka liittyvät työkokemuksen ja työelämätaitojen karttumiseen, työyhteisöihin totuttautumiseen, uuden oppimiseen, onnistumisen kokemuksiin, mielekkään ja merkityksellisen työn tekemiseen, itsevarmuuden vahvistumiseen ja elämän suunnan löytämiseen sekä jatkotyöllistymiseen ja vakituisen työpaikan saamiseen. Työn sisältöön liittyvät toiveet ja odotukset koskivat järjestökentän tuntemusta, sosiaalialaan tutustumista, järjestötyön oppimista sekä syventyvää tietoa kolmannen ja julkisen sektorin yhteistyöstä, maahanmuutosta ja kotouttamisesta. Tyypillisiä vastauksia olivat esim. seuraavat:

*”Toivon lisää vastuuta, vaativampia työtehtäviä ja paljon uusia tehtäviä ja kontakteja. Toivon siis, että voin ensi kerran töitä hakiessani kertoa tehneeni montaa uutta asiaa, mitä en ole aikaisemmin voinut työkokemuksella näyttää osaavani.”*

*”Työltäni toivon sitä mitä saankin: työkokemusta. Samalla haluaisin verkostoitua alueen muiden toimijoiden kanssa, jotta tämän työsuhteen päättyessä minun olisi ehkä helpompaa saada uusia töitä.”*

*”Toivoisin toiminta- ja työkyvyn vahvistumista, työelämään ja työyhteisöihin totuttautumista, sosiaalista kuntoutumista ja uusien taitojen oppimista, ehkä uravaihtoehtojen selkiytymistä”*

*”Osaamisen kehittymistä ja jalkaa oven väliin seuraavaan työpaikkaan.”*

*”Haluan syventää tietoni kolmannen ja julkisen sektorin yhteistyöstä. Haluan myös verkostoitua ja luoda hyödyllisiä kontakteja urakehitykseni kannalta. Toivon myös oppivani lisää maahanmuutosta ja kotouttamisesta, koska haluaisan työskennellä jatkossakin näiden kysymyksien parissa.”*

*”Toivon, että tämän työn kautta löydän suunnan sille, millaista työtä haluan jatkossa tehdä. Toivon ja uskonkin saavani tehdä erilaisia minua kiinnostavia työtehtäviä, joiden kautta tämä selkiytyy. Haluan myös parantaa monia työelämätaitoja ym. työsuhteen aikana.”*

*”Toivon työlläni olevan merkitystä, en halua olla tekemässä työtä vain avustettavana. Koen olevani ammattilainen ja kykeneväinen täyteen työpanokseen. Toivon saavani paljon hyvää työkokemusta jota voin hyödyntää tulevaisuudessa.”*



Kriittisemmät toiveet liittyivät **selkeämpiin työnkuviin**, työtehtävien monipuolisuuteen, tasaveroiseen kohteluun työntekijänä, selkeämpään kommunikointiin johdon ja työntekijöiden välillä, tuen saantiin työn suorittamiseen ja parempaan perehdyttämiseen. Tyypillisiä vastauksia olivat esim. seuraavat:

*“[Toivon] selkeämpää kommunikointia johdon ja työntekijöiden välillä. Toivoisin myös parempaa perehdytystä uusille työntekijöille. Odotan onnistumisen tunteita, rakentavaa palautetta työstä sekä hyvää yhteishenkeä työpisteillä.”*

*“[Toivon] enemmän selkeyttä, kokemusta siitä että jollain on selkeämpi kuva työn sisällöistä. Tukea työn suorittamiseen. Kokemusta itselle omasta pystyvyydestä. Tavallisen arjen rullaamista.”*

*“Toivon että saisin jatkaa innostuneella ja luovalla otteella työntekeä. Pidän kovasti työstäni. Toivon että saisin esimiehen jolla olisi tarpeeksi aikaa hoitaa esimiehen tehtäviä ja keskittyä toiminnanohjaukseen ja työnkuvien selkeyttämiseen. Tällä hetkellä työyhteisön sekavuus aiheuttaa tehottomuutta joka häiritsee työntekeäni ja viihtymistä työpaikalla.”*

*“Toivoisin työkuva selkeytystä. Lisäksi toivoisin, että saisin tehdä enemmän omaa osaamistani vastaavia tehtäviä, joita luulin voivani työssä toteuttaa. Odotukset ovat laskeneet ja tunnen, että en viihdy työssä ja olen ahdistunut.”*

*“Odotan että alkuvuosi olisi hieman rauhallisempi kuin syksy, että olisi enemmän aikaa kohdata ihmisiä. Tuntuu että kiireessä ei aina kerkeä antamaan itsestensä kaikkea. Odotan myös tulevia uusia työkavereita.”*

### Oppisopimuskoulutus

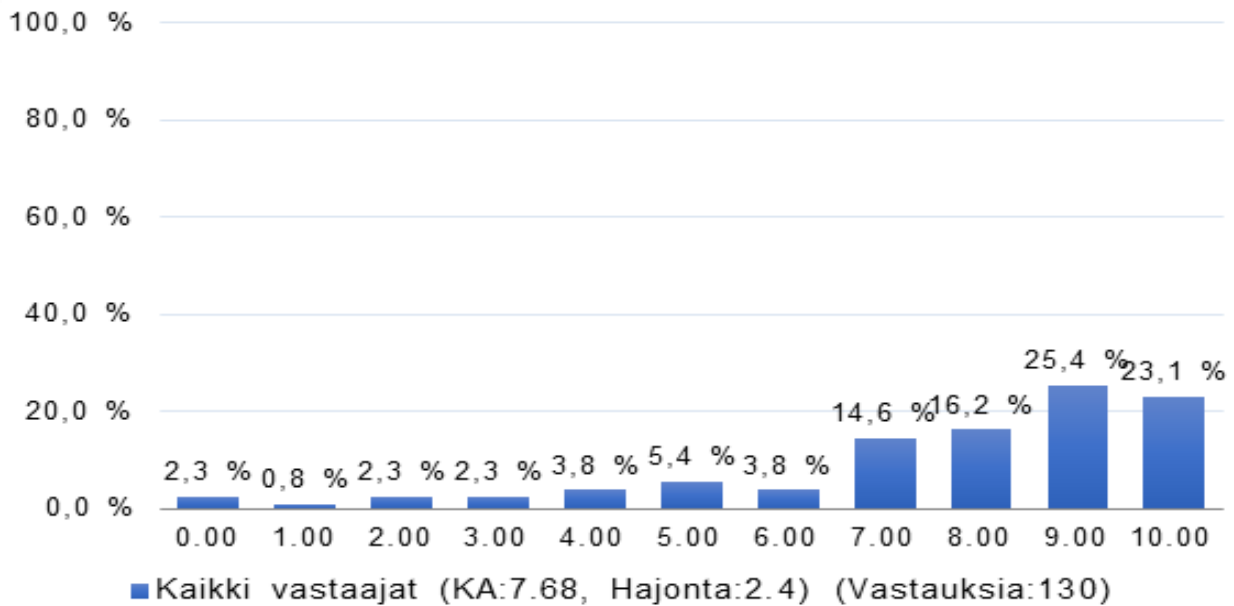
Paikka auki -työsuhteisiin mahdollisesti liitettyjä oppisopimuskoulutuksia kartoitettiin kahdella kysymyksellä: onko koulutusta ja jos on, mitä tutkintoa (tai sen osaa) työntekijät opiskelevat? Annettujen vastausten joukossa 11 henkilöllä on oppisopimuskoulutus, kolmelle henkilölle se on suunnitteilla ja viisi henkilöä vastasi ettei tiedä. Meneillään olevat koulutukset suuntautuvat seuraaville aloille: neljä henkilöä opiskelee nuorisosa ja yhteisöohjaajaksi, kaksi mielenterveyttä ja päihdetyötä, kaksi lähihoitajaksi sekä yksi henkilö media-alaa, tieto- ja viestintäteknologiaa, markkinointiviestintää, luontoliikuntaa, yksi merkonomiksi ja yksi datanomiksi.

Näiltä henkilöiltä kysyttiin myös heidän kokemuksia oppisopimuskoulutukseen liittyen (avoin kysymys). Vastaukset vaihtelivat kiittollisen tyytyväisistä varovaisen kriittisiin: joillakin koulutehtävien ja työn välinen yhteys oli kovin ohut ja muutamat valittivat työhön ja opiskeluun liittyvän työmäärän haasteellisuutta. Joillakin koulutus oli niin alussa, että kokemusten kuvailu ei vielä ollut mielekästä.

### Perehdytys

Paikka auki -työntekijöiden kokemuksia heille järjestetystä perehdytyksestä kartoitettiin kahdella kysymyksellä. Ensimmäisessä kysymyksessä vastaajia pyydettiin arvioimaan perehdytyksen toteutusta liukuvalla asteikolla 0 – 10 (0 = huonosti <-> 10 = hyvin).

Annettujen vastausten (ks. alla) perusteella työntekijöiden perehdytys on toteutettu pääsääntöisesti hyvin: lähes puolet vastaajista (48%) antaa arvosanaksi 9-10 ja 31% arvosanaksi 7-8. Kaikkien vastausten keskiarvo on 7,7. Tyytymättömien (alle viiden pisteen) osuus on 12% vastaajista.



Työntekijöitä pyydettiin myös kuvailemaan heille annettua perehdytystä (avoin kysymys), johon saimme 123 vastausta. Vastaukset on luokiteltu karkeasti viiteen luokkaan: ”erittäin hyvää” (15 kpl), ”Ok/hyvää” (64 kpl), ”Jotain hyvää ja jotain huonoa” (10 kpl), ”Toivomisen varaa” (21 kpl) ja ”Huonoa/riittämätöntä” (13 kpl).

**Erittäin tyytyväisten** vastauksissa perehdytystä kuvailtiin seuraavasti:

- työnkuva ja (perus)työtehtävät opetettiin todella hyvin: sopivaan tahtiin, rauhallisesti, selkeästi, monipuolisesti, kädestä pitäen ensimmäisten viikkojen aikana
- työyhteisön ihmiset ja tärkeimmät toimijat esiteltiin hyvin
- perehdyttävä(t) ovat olleet lähellä, hyvin/luontevasti läsnä ja töissä on ollut hyvin matala kynnyks lähteä kysymään neuvoa

*”Perehdyttävää oli paljon, mutta olen päässyt pikkuhiljaa kärryille siitä mitä kaikkea toimialamme pitää sisällään. Minulla ei ollut minkäänlaista kynnystä kääntyä mentorini puoleen asiassa kuin asiassa. Minut perehdytettiin hyvin ja kattavasti sekä osaksi käytännön kautta esim. asiakaspalveluun, kurssihallintoon ja talon yleisiin tapoihin. Olen kuullut paljon järjestön toiminnasta ennen ja nyt ja minulle on muodostunut hyvä käsitys siitä millaisessa talossa olen töissä.”*

**”OK/hyvää”** luokassa perehdytystä kuvailtiin edelleen myönteisesti, mutta ilman yhtä myönteisiä adjektiiveja. Näiden vastausten perusteella perehdytys on toteutettu asiallisesti, monipuolisesti ja edellisiin vastauksiin verrattuna myös ripeämmin ja enemmän työntekijän oma-aloitteisuuteen luottaen. Joillekin työntekijöille tämä oli sopinut hyvin.

- perehdyttävä on selkeästi osoitettu ja neuvontaa/tukea saa aina tarvittaessa (myös muilta työntekijöiltä)
- Työtehtävät esiteltiin/kerrottiin suullisesti ja lisäksi ne kuvattiin myös paperilla, perehdytyksessä käytetään erilaisia perehdytyskansioita/kaavakkeita apuna, työtehtäviin liittyviä ohjeita annettiin työn alussa

*”Minulle kerrottiin selkeästi jo haastatteluvaiheessa työnkuvasta, kun pääsin töihin, sain seurata aluksi vähän sivummalta, että miten tämä toimii. Minulle on myös kerrottu mitä kannattaa tehdä ja mitä ei. Hyvin perehdytettiin, pidin siitä että sai aluksi edetä omaan tahtiin ja tutustua toimintaan.”*

**”Jotain hyvää ja jotain huonoa”** -vastauksissa tuotiin edellä kuvattujen hyvien kokemusten rinnalla esiin myös perehdytykseen liittyviä haasteita: kiireen tuntua, ajan puutetta, perehdytyksen suppeutta ja/tai lyhyttä kestoja, yllättäviä henkilövaihdoksia ja joidenkin kohdalla työnantajan (liian) vahvaa oletusta työntekijän oma-aloitteisuudesta.

*”Perehdytys on ollut osin itsenäistä sikäli, että minun on itse pitänyt sopia kunkin työmuodon kanssa perehdytyksestä. Minulla ei kuitenkaan ole ollut tarpeeksi aloitekykyä ja itseohjautuvuutta riittävän perehdytyksen saantiin. Se perehdytys, jota olen osannut pyytää, on ollut moitteetonta.”*

**”Toivomisen varaa”** -vastauksista monet ovat lyhyempiä ja sävyltään lakonisen toteavia tyyliin: ”kerrottiin, näytettiin, esiteltiin, käytiin läpi...”. Myönteisten adjektiivien sijaan useissa vastauksissa esiin nousevat pikemminkin siinä koetut pulmat tai puutteet.

*”Pidimme pikkupomojen kanssa pienen palaverin, jossa kirjattiin yhteisymmärryksessä ylös tulevat työtehtäväni, josta sain myös ”pöytäkirjan” sähköpostiini. Työajoista olimme sopineet aiemmin lähiesimiehen kanssa. Käytäntö on opettanut loput.”*

*”Meillä on henkilökuntaa erilaisilla työtehtävillä ja titteleillä laidasta laitaan, joten parhaiten olen perehtynyt omalla aktiivisella tutustumisella kaikkiin. Mielestäni perehdytys oli ok, käytiin läpi ohjaajani ja esimieheni kanssa erilaisia lippulappuja, joissa asioita mitkä minun pitäisi hallita. Niistä suurin osa on tällä hetkellä kohdallaan. Käytännössä toivoisin hiukan vielä enemmän ohjausta matkan varrella koko ajan. Sitä saa kyllä pyytämällä. Järjestöala toki on hyvin itseohjautuvaa ja odotetaan oma-aloitteista otetta, mutta kokemukseeni ja ammatillisuuteeni nähden sitä tarvitsisin ehkä vielä vähän enemmän.”*

Luokassa **”Huonoa/Riittämätöntä”** perehdytystä kuvailtiin hyvinkin kriittisesti: riittämättömäksi, rikkoiseksi, sekavaksi, puutteelliseksi, ympäröyväksi tai jopa olemattomaksi.

*”Minut jätettiin jo ensimmäisenä päivänä yksin tekemään töitä, mitään selkeää perehdytystä mihinkään en ole saanut, vaan olen joutunut ottamaan kaikesta selvää itse. Työsuhteen alussa tämä aiheutti voimakasta ahdistuneisuutta, sillä koin esimieheni hallitsevan minua sillä, etten tiedä...”*

*”Se oli paha perehdytys. Se oli liian lyhyt (20 min) ja en ymmärtänyt mitään.”*

#### Kokemukset uutena työntekijänä yhteisössä

Paikka auki -työntekijöitä pyydettiin kertomaan omista kokemuksistaan uutena työntekijänä omassa työyhteisössään: miten heidät on otettu vastaan? Vastauksia tähän avoimeen kysymykseen saimme 131 kpl. Valtaosa vastauksista (122 kpl) kuvailee vastaanottoa sanoilla ”hyvin” tai ”erittäin/todella hyvin”. Monet vastaajista ovat hämmentyneen ilahuneita ja kiitollisia siitä, että heitä: ”kohdellaan tasavertaisesti”, ”täysivertaisena kollegana”, ”positiivisesti”, ”lämpimästi” ja ”innokkaasti”.

*”Hyvin. Minusta on huolehdittu, olen saanut paljon kiitoksia ja positiivista palautetta työtehtävistäni. Kun olen analysoinut epävarmoiksi kokemiani tilanteita, reaktioitani ja käytöstäni, minua on kuunneltu ja lempeän rakentavasti ohjeistettu.”*

*”Minut otettiin vastaan loistavasti, ihan kuin olisin tullut kotiin. Ei tarvinnut pelätä/jännittää. Työilmapiiri on tukeva ja kannustava, kukaan ei pomottele ketään ja eikä ole selän takana puhumista yms. kiusaamista. Minua ei olla ”unohdettu” mihinkään nurkkaan tekemään jotakin, vaan aina kysyttiin apuani.”*

*”Työyhteisö on mieleton ja heti ensimmäisenä päivänä tunsin olevani osa porukkaa. Kaikki ovat avuliaita ja aidosti kiinnostuneita. Juuri tehty ilmapiirikartoituskin kertoo hyvinvoivasta työyhteisöstä.”*

*”Erittäin hyvin! Olen mielestäni sopeutunut työyhteisöön erinomaisesti ja tuntuu, että minua pidetään kaikkien työntekijöiden kannustuksen puolesta täysin yhtäläisenä työntekijänä, vaikka olenkin tullut työhön Paikka auki -ohjelman kautta. (Jos näin edes voi sanoa. Ehkä joissain paikoissa voi olla, että minua pidettäisiin VAIN JONAIN ”Paikka auki -työntekijänä”). Täällä ei onneksi näin ole.”*

Vain viisi vastaajaa kuvailee omia kokemuksiaan varaukselliseksi. Vastaanotossa on ollut jotain hyvää ja jotain hankalaa: *”Työntekijästä ja toimipisteestä riippuen, vastaanotto on ollut joko positiivinen ja iloinen tai välipitämätön. Pääseminen osaksi työyhteisöä ollut haasteellista.”* Yksikään vastauksista ei kuvaa vastaanottoa erityisen huonoksi. Neljä vastaajaa tuo esiin ei-toivottuja kokemuksia uusien työtovereiden välisestä kitkasta: ulkopuolisuuden tunnetta ja ongelmia esimiehen tai jonkun muun työntekijän kanssa.

*”Henkilökemiat eivät oikein toimineet joidenkin ihmisten kanssa alusta alkaen. Joidenkin ihmisten kanssa (varsinkin esimiehen kanssa) on epäselvyyksiä. Suurin osa työyhteisössä olevista vaikuttavat arvostavan työpanostani ja kokevat että olen suureksi hyödyksi työyhteisössä.”*

### Mentorointi<sup>9</sup>

Henkilökohtaisen mentorin nimeäminen jokaiselle työntekijälle on avustusohjelmassa avattu mahdollisuus, johon järjestöt olivat voineet hakea myös euro-määräistä tukea. Työntekijöiden työtehtäviin liittyvän ohjauksen ja opastuksen järjestäminen on puolestaan kaikkien työnantajien oikeus ja velvollisuus. Tässä kyselyssä työntekijöiden mentorointiin, tukeen ja työtehtävien ohjaukseen liittyviä kokemuksia kartoitettiin kolmella kysymyksellä:

- 1) Onko työnantajan puolesta nimetty henkilökohtainen mentori, joka ohjaa ja neuvoo työtehtäviin ja yleisesti työelämään liittyvissä asioissa? (kyllä/ei/en tiedä)
- 2) Miten mentorointi/henkilökohtainen ohjaus on toiminut? (asteikolla: 0 = huonosti <-> 10 = hyvin)
- 3) Avoimella kysymyksellä: Kerro millaisia kokemuksia tai toivomuksia sinulla on työsuhteeseesi liittyvästä mentoroinnista/ohjauksesta: mikä siinä on/olisi tuntunut hyvältä, hyödylliseltä, tarpeelliselta? Mitä olisit toivonut?

Vastanneista 102:lle työntekijälle (74%) on nimetty henkilökohtainen mentori, 24 (17%) vastasi ettei ole ja loput eivät tiedä. Annettujen vastausten perusteella mentorointi näyttää valtaosalla toimineen vähintään hyvin: 87% vastanneista antoi mentoroinnin toimivuudesta vähintään 7 pistettä ja annettujen vastausten keskiarvo on 8,4 p. Kuten monissa aiemmissakin kysymyksissä, muutamilla työntekijöillä on ollut työtilanteessaan ikäviä ongelmia, jotka näkyvät myös mentoroinnin kohdalla.

Mentorointia/ohjausta koskevaan avoimeen kysymykseen annettiin 87 vastausta. Näiden joukosta reilu 50 työntekijää kertoi olevansa tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä mentorointiin/ohjaukseen.

<sup>9</sup> **Mentorointi** on menetelmä, jossa tietoa ja osaamista siirretään kokeneemmalta asiantuntijalta kokemattomammalle. Perinteisesti toteutettuna mentori neuvoo, tukee ja edistää kahdenkeskisessä vuorovaikutussuhteessa kokemattomampaa henkilöä työssä tai opiskelussa. Keskusteluilla pyritään mentoroitavan ammatilliseen ja henkiseen kehittymiseen, työuran selkeyttämiseen sekä työssä ja opinnoissa menestymiseen.

**Erittäin tyytyväisten** työntekijöiden vastauksissa (22 kpl) korostuu:

- Etukäteen sovitut, suunnitellut ja säännölliset tapaamiset, joissa on mahdollisuus kahdenkeskiseen keskusteluun. Tapaamisten aikaväli vaihtelee eri henkilöiden ja tilanteiden kohdalla, mutta oleellista on, että vastuu niiden toteutumisesta ei jää yksin työntekijän harteille.
- Mentori on kiinnostunut työntekijän tilanteesta, kyselee ja kuuntelee aktiivisesti työntekijää ja on luontevasti tavoitettavissa. Vastausten perusteella mentori on siis aloitteellinen ja työntekijän kokemuksen mukaan hyvällä tavalla läsnä sekä itse keskustelutilanteissa että työympäristössä muutenkin.
- Keskustelusuhhteessa on turvallisuutta luova luottamuksen ilmapiiri. Vuorovaikutussuhdetta kuvataan tasavertaiseksi ja vastavuoroiseksi, jossa molemmat osapuolet oppivat ja saavat toisiltaan jostain merkityksellistä.
- Työntekijät kuvailevat eri tavoin sitä, että he kokevat saavansa apua, kannustusta ja merkityksellistä rohkaisua omaan työhönsä ja elämäänsä. Tilanteet ja toimintatavat vaihtelevat, mutta yhteistä näille kokemuksille on, että mentori on taitavasti läsnä, osaa kuunnella ja ohjata kulloisenkin tarpeen ja tilanteen mukaan.
- Tulevaisuuteen suuntautunut orientaatio, joka voi myös olla tavoitteellinen.
- Joissakin vastauksissa tuotiin esiin myös mentorin työhön ja alaan liittyvä asiantuntemus.

*”Järjestely on toiminut hyvin. Olemme sopineet säännöllisesti tsekkauspalavereja, joissa olemme katsoneet projektini tilannetta yhdessä, ja silloin olen voinut kysyä kaikesta, mikä on askarruttanut. Mentorillani ei aina ole välttämättä spontaanisti aikaa auttaa minua, mutta saan tarvitsemani avun aina jostakin ja hän järjestää palaveriajan aina kun pyydän sitä. Säännöllisistä tsekkauspalavereista hän huolehtii pyytämättä.”*

*”Mentorointi on ollut oleellinen osa työssä viihtymistä. Olemme mentorini kanssa ns. irrallaan muusta työyhteisöstä, sillä emme ole kuuluneet tarkalleen mihinkään tiimiin, vaan olemme luoneet oman yksikkömme. Mentorihetket ovat molemmin puolin antoisia ja opettaja-oppilas -asetelma on ennemminkin oppilas-oppilas -asetelma, sillä hyvät keskustelut ja aivoriihet ovat uskoakseni opettaneet meitä molempia. Olen tietenkin saanut mentoriltani paljon tietoa esimerkiksi sosiaali- ja terveysalasta, sillä olen hypännyt mukaan aivan muista piireistä.”*

*”Mentori on ollut mahtavasti läsnä ja tukenut vaikeissa(kin) tilanteissa. Mentori on myös osannut hienosti ohjata työntekoani ja kannustanut omien tavoitteiden asettamisessa. Mentori on osannut myös hyvin auttaa omien toimintasuunnitelmien rakentamisessa ja oman työskentelytyylin arvioimisessa ja hahmottamisessa. Keskusteluapu on ollut korvaamatonta.”*

**”Ihan ok / tyytyväisten”** työntekijöiden vastauksissa (30 kpl) painottuvat seuraavanlaiset piirteet:

- Mentorointi/ohjaus kuvataan tarpeellisena, hyödyllisenä, asiallisena tietojen kertomisen/jakamisen myötä. Kuvauksissa enemmän piirteitä työhön perehdytyksestä/opastuksesta kuin varsinaisesta mentoroinnista.
- Keskusteluja käydään aika ajoin, tarpeen tullen, kysyttäessä tai työntekijän niitä pyytäessä. Vastuu keskustelujen toteutumisesta jää siis selkeämmin työntekijän aloitteellisuuden varaan ja voi hyvin olla, että kaikki työntekijät eivät välttämättä rohkene pyytää mentorointi/ohjauskeskusteluja riittävästi usein. Vaikeasta työmarkkina-asetelmasta töihin päässeet työntekijät pyrkivät usein olemaan mahdollisimman itsenäisiä ja varovat toisten vaivaamista ylimääräisillä pyynnöillä tai kysymyksillä.

Osa näiden vastausten niukkuudesta/vaativuudesta saattaa myös kertoa enemmän vastaajan kirjallisesta ilmaisusta/tyylistä kuin itse mentoroinnin kokemuksesta(?)

*"Mentorini on ottanut minut hyvin huomioon ja etenkin alussa varmistanut, että tiedän mitä teen. Joskus olisin ehkä kaivannut enemmänkin ohjausta, mutta toisaalta on ihan luonnollista olla alussa vähän hukassa, olisin voinut itse kysyä enemmän."*

*"Ohjaus on toiminut hyvin. Ehkä enemmän kaipaisi sellaista yhteistä "tsekkausta" että mitä kaikkea on tulossa työtehtävien tiimoilta. Mutta toisaalta työ on niin muuttuvaa, että sitä ei ohjaajakaan voi tietää, että mitä välttämättä on tulossa."*

*"Mentori on ohjeistanut hyvin ja aina on voinut kysyä, jos jotain on jäänyt epäselväksi."*

**"Omatoimisten/vähempään tyytyvien"** työntekijöiden vastauksissa (7 kpl) nousee esiin työntekijän omien tarpeiden, tunteiden tai epävarmuuksien vähättely tai ehkä jopa "piilottelu"(?) Vastauksissa kerrotaan enemmän tai vähemmän tyytyväisestä yksin pärjäämisestä ja virheiden välttämisestä. Epäselväksi jää, mitä työntekijä kokemuksistaan kertoisi, jos mentori/ohjaaja olisi helpommin tavoitettavissa, luontevammin läsnä ja aktiivisempi keskustelun osapuoli.

*"En osaa sanoa mitä olisin kaivannut. Olen oppinut pitkälti siihen, että asioista pitää ottaa itse selvää ja kysellä, jos tuntuu, että hommat eivät luista. Ja nopeasti sitä oppii tietyt asiat, vaikka niistä ei erikseen ohjattaisikaan."*

*"Ohjauksestani vastanneet henkilöt ovat sellaisia, joille voin tarvittaessa sanoa, jos en osaa tai ymmärrä jotain. Ohjaajani ovat tehneet parhaansa auttaakseen minua. Olen ehkä antanut itsestäni liian omatoimisen kuvan. Sen seurauksena olen saanut joissain asioissa hieman vähemmän tukea kuin olisin kaivannut, mutta se on johtunut omasta kyvyttömyydestäni pyytää apua."*

Viidesosa kysymykseen annetuista vastauksista (18 kpl) oli selkeämmin kriittisiä tai tyytymättömiä. Näiden työntekijöiden vastauksissa korostuu mentorointiin/ohjaukseen käytetyn ajan puute, satunnaisuus ja riittämättömyys. Työntekijät tuovat esiin keskustelun niukkuuden, työtä helpottavien tietojen puuttumisen ja työtehtävien/toimenkuvien epäselvyyden tai sekavuuden. Käytyt keskustelut vaikuttavat kapea-alaisilta ja joisakin ne värittyvät virheiden välttämiseksi. Mentorin/ohjaajan läsnäolon ja henkilökohtaisen keskustelusuhteen puute tuodaan esiin. Muutamissa vastauksissa kritisoidaan suoraan mentoria osaamattomuudesta.

*"Minun kohdallani ei ole mielestäni onnistunut mentorointi. En ole oikeastaan täysin ikinä saanut työtehtävistäni kuvausta, eikä työstäni ole missään vaiheessa minun kanssa keskusteltu arvioiden sitä tai kehittären. Työtehtävät ovat vain "tippuneet" ja jääneet minulle, "kun muilla ei ole aikaa" -tyyppisesti."*

*"Mentorilla ei ole ollut aikaa, tai tietoa mentoroinnin sisällöistä."*

*"Jaa'a... En nyt osaa sanoa oletinko mitään, kun en suoranaisesti tee mitään olemassa olevaa työkuvaa vaan se muodostuu tarpeen ja osaamisen mukaan. Rakente on sillisalaatti pohjimmiltaan, joten ei siinä paljoa mikään mentori auta."*

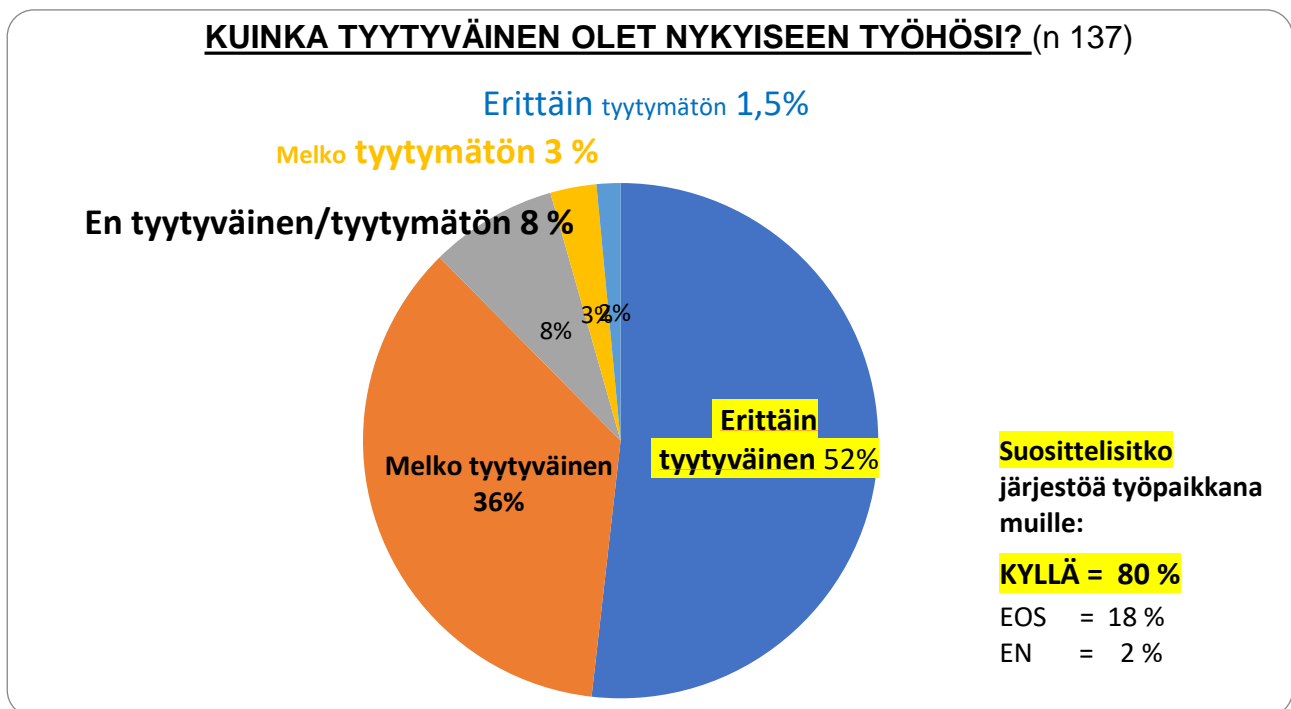
En osaa sanoa -vastauksia oli vain 4 kpl ja näissä työsuhte oli vielä niin alussa, että vastaajille ei ollut muodostunut selvää käsitystä mentoroinnista.

*"Minulla on vasta ollut yksi mentorointi tapaaminen, joten vaikea vielä sanoa pidemmälle. Mutta ensimmäinen kerta oli hyvin piristävää, ja nyt jo minulla on paljon mielessä asioita mitä aion käydä mentorini kanssa läpi seuraavalla kerralla."*

### Työtyytyväisyys

Paikka auki -työntekijöiden työtyytyväisyyttä kartoitettiin kahdella kysymyksellä. Vastaajia pyydettiin ensin arvioimaan omaa tyytyväisyyttään nykyiseen työhön viisiportaisella asteikolla (erittäin tyytyväinen <-> erittäin tyytymätön). Tämän jälkeen heitä pyydettiin kertomaan omaan työhön liittyvistä onnistumisen ja/tai epäonnistumisen kokemuksista, jotka ovat tuntuneet tärkeitä.

Annetuista vastauksista 52% kertoo olevansa erittäin tyytyväinen ja 35% melko tyytyväinen nykyiseen työhönsä. Kahdeksan prosenttia valitsi vaihtoehdon ”En tyytyväinen, mutta en tyytymätönkään”, kolme prosenttia on melko tyytymätön ja reilu prosentti ilmoittaa olevansa erittäin tyytymätön. Tyytymättömien osuus on pieni verrattuna tyytyväisten määrään (yhteensä 88%, n=139).



### Työhön liittyvät onnistumiset/epäonnistumiset

Avoimeen kysymykseen työhön liittyvistä onnistumisen ja/tai epäonnistumisen kokemuksista saimme 115 vastausta. Näissä onnistumisia kuvataan 101:ssä vastauksessa ja epäonnistumisia 33:ssa. Jotkut kertovat molemmista ja jotkut vain onnistumisista tai epäonnistumisista. **Onnistumisen kuvauksissa** toistuvat myönteiset kokemukset siitä, että työntekijänä saa asioita tehtyä, oppii uutta, voi olla oma itsensä ja voi myös ylittää itsensä, että saa muut innostumaan, saa positiivista ja kannustavaa palautetta, että oppii tekemään ja sietämään myös omia virheitä, että kokee olevansa luottamuksen arvoinen ja voi olla apuna toisille ja saa kiitosta.

*”Tärkeintä on ollut se, että olen ymmärtänyt, ettei minun tarvitse tässä työpaikassa olla mitään muuta, kuin mitä olen. Esimerkiksi verkkaista ja yksityiskohtaista työtahtiani kunnioitetaan, vaikka itse helposti stressaan siitä, että minun tulisi olla tehokkaampi ja nopeampi.”*

*”Minuun selvästi luotetaan, olen saanut paljon vastuuta työssäni. Sitä ei kuitenkaan ole liikaa, tunnen myös saavani tarpeeksi tukea. Hienointa on ollut suoriutua hyvin minulle annetuista tehtävistä ja ihan perus jokapäiväinen arki.”*

*”Työn rutiinimaisuus ja itsenäinen työskentely ovat sopineet minulle erittäin hyvin, mutta yhtä lailla olen nauttinut asiakaspalvelutilanteiden luomista muutoksista ja haasteista.”*

*”On ollut mukava saada kiitosta taidoista, joita opiskelin monta vuotta. En koe olevani erityisen hyvä monessakaan asiassa, mutta on ollut kiva huomata, että nykyinenkin tietotaitoni on riittävä ja tarpeeksi kattava viestinnän hoitamiseen. Minusta on mukava, että saan vapaasti päättää miten toimin ja hoidan asiat, pääasia että tulee hoidettua hyvin ja tehtyä kunnolla. Olen myös oppinut paljon uutta osa-alueista, jotka olivat aiemmin aivan tuntemattomia minulle...”*

*”Alussa työ tuntui todella raskaalta, kun en saanut tarvittavaa informaatiota oikein mistään, mutta sitä suurempi on ollut onnistumisen kokemus, kun on omalla älyllä ja sitkeydellä kyennyt ratkaisemaan eteen nousseet ongelmat. Mitään suuria yksittäisiä tapauksia, joita haluaisi tuoda esiin, ei ole kohdalle osunut, mutta yleisfiilis on aika voitokas.”*

*”Olen saanut kipinän, vahvistusta ja varmuutta siitä, että haluan opiskella sosiaalialan tutkinnon (yhteisöpedagogi AMK) ja tehdä kulttuuri- ja sukupuolisensitiivistä kohtaamistyötä myös tulevaisuudessa. Oma painoalueeni on ehdottomasti ennaltaehkäisevä työ, mutta myös kannattelevan ja korjaavan työn tekemiseen haluan tutustua syvemmin. Kohtaamiset ja ryhmän ohjaamiset ovat menneet hyvin, koska olen saanut niihin neuvoja ja niistä palautetta, sekä aikaa suunnitella ja valmistella niitä.”*

**Epäonnistumisen kuvauksissa** toistuu työssä tarpeellisen tiedon puute, epäselvät työtehtävät ja toimenkuvat, yhteisen keskustelun ja myönteisen palautteen puute. Monet työntekijät arvioivat myös omia kykyjään ja suoriutumistaan varsin kriittisesti.

*”Olen pettynyt itseeni siinä, etten ole uskaltanut kysellä asioista niin paljon kuin olisi ollut tarpeen. Odotukset, tavoitteet ja ohjaus ovat aika epäselviä, ja se on ahdistavaa.”*

*”Eniten negatiivisia tunteita on aiheuttanut se, että tukea on saatavilla todella vähän enkä koe, että pystyisin kauhean paljoo puhumaan omaan työhöni liittyvistä asioista. Välillä asioita olisi hyvä miettiä myös porukalla.”*

*”Epäonnistumisen kokemukset ovat sisältäneet hetkiä, jolloin en ole pystynyt auttamaan asiakasta, mutta olen oppinut, että myös tämä puoli kuuluu osana alaani.”*

*”En saa koskaan positiivista palautetta, vaikka hoidan työhöni pääsääntöisesti ohjeiden mukaan ja ajallaan. Tiedän tekeväni oikein, kun kukaan ei kommentoi millään tavalla tekemisiäni. Tietenkin teen joskus virheitä ja niistä saan kyllä kuulla, usein vieläpä muiden kuunnellessa. Se on todella no-  
loa ja ahdistavaa.”*

Kysymykseen **”Suositteletko järjestöä työpaikkana muille”** 80% Paikka auki -työntekijöistä vastasi **”Kyllä”** ja 18% **”Ei osaa sanoa”**. Vain kaksi prosenttia vastaajista valitsi kielteisen vaihtoehdon **”En”**.

#### Palaute/kehittämisideat ja toiveet Paikka auki -tiimille

Kyselylomakkeen viimeisessä kysymyksessä (avoin) pyysimme vastaajia kertomaan palautetta ja esittämään kehittämisideoita tai toiveita avustusohjelman koordinaatiotiimille. Vastauksia saimme 88 kpl, joista suuri osa oli kiitollisia ja myönteisen epätietoisia koordinaatiotiimin toiminnasta. Monet kertoivat, että työsuhte-/kokemus oli heillä toistaiseksi vielä sen verran lyhyt, että eivät osanneet esittää erityisempiä kehittämisehdotuksia. Koordinaatiotiimi oli kyselyn toteutusaikana toiminut vasta muutaman kuukauden, eikä sen toiminta ollut vielä juurikaan näkynyt Paikka auki -työntekijöiden arjessa. Useat vastaajat esittivät toiveita oman



jatkotyöllistymisen osalta ja muutama henkilö toivoi parempaa palkkaa tekemästään työstä. Aiemmissä kysymyksissä esiin noussut kritiikki ja toive työtehtävien paremmasta suunnittelusta ja ohjauksesta tuli esiin myös tässä. Tyypillisiä vastauksia olivat esimerkiksi seuraavat:

*”En osaa sanoa, en ole oikeastaan ollut missään tekemisissä tiiminne kanssa, eikä Paikka auki -hanke näy työnteossani oikeastaan mitenkään. Mutta kiitos että mahdollistitte tämän työpaikan minulle!”*

*”Haluaisin tietää enemmän... mitä tehdä kun tämän työpaikan sopimus loppuu.”*

*”Haluan tietää enemmän jatkomahdollisuuksista. Haluaisin ehdottomasti jatkaa tässä työssä. Mitä se vaatii että se onnistuisi? Mitä kautta voisin lähteä asiaa tutkimaan/työstämään?”*

*”Paikka auki voisi olla pikkuisen enemmän näkyvä itselleni, ehkä joku aloitus palaveri tms. yhdessä paikka auki-porukan ja työnantajan kanssa voisi olla hyvä juttu.”*

*”Toivoisin, että työnantajille annettaisiin ohjeistusta sellaisiin tilanteisiin, jossa taloon palkataan henkilö aivan uuteen työnkuvaan, ei siis kenenkään tilalle. Olisi hyvä, jos työnantaja pystyisi kertomaan työnkuvan ja tavoitteet selkeästi ja ne olisivat koko työyhteisön tiedossa, jotta jokainen tietää mitä toinen osaa.”*

*”Minusta on hienoa, että järjestätte haastatteluita ja näitä tapaamisia muiden työntekijöiden kanssa suunnitteilla, en osannut odottaa kuinka paljon muutakin tukea tämä työpaikka pitää sisälään kuin itse työpaikan.”*

*”Minulla ei ole mitään kosketuspintaa Paikka auki -tiimiin. En tiedä onko se palaute ja kertooko vain siitä, että minulla ei ole ollut tarvetta erilliseen tukeen työ-tehtävieni tai työpaikkani suhteen. Kun työsuhde kääntyy loppupuolelle ja uuden työn etsiminen tulee ajankohtaiseksi, kuulisin mielelläni mahdollisuuksista saada mentorointia/apua työnhakuun. En tiedä onko tällaista saatavilla, järjestetäänkö jotakin tilaisuuksia vai miten asia toimii. En ole saanut Paikka auki -tiimiltä kuin yhden sähköpostin, jossa tiedusteltiin sähköpostiosoitettani. Sen jälkeen tämä kysely on ainoa yhteydenotto.”*